

# Investigación Independiente Decotex International LTDA de CV

Investigación de: Ena Núñez y Francisco Chicas

Ciudad Arce, Departamento de La Libertad,  
El Salvador

Fecha de la Investigación en el Campo:  
17 al 28 de mayo de 2021  
Fecha del Reporte: 29 de mayo de 2021

Solicitado por:  
Fair Labor Association



#### **Aviso sobre el miembro de FLA**

Por favor, tenga en cuenta que HanesBrands Inc. ha terminado su afiliación como un *FLA Participating Company* desde 11 diciembre 2024.

## Índice

I. Antecedentes .....	3
II. Metodología .....	4
III. Resultados de la Investigación.....	8
1) Dictamen Jurídico sobre la Legalidad del Turno Laboral 4x4 Implementado por Decotex en el Marco Constitucional .....	8
2) Análisis de la Implementación del Turno Laboral 4x4 en el Marco de los requisitos del Decreto 757 y otras leyes y normas aplicables .....	13
3) Revisión de Registros de Terminaciones.....	22
4) Hallazgos Adicionales.....	22
IV. Conclusiones .....	25
V. Recomendaciones.....	27

## I. Antecedentes

En abril de 2021, la *Fair Labor Association* (en lo sucesivo, FLA) recibió una Queja de Terceros (en lo sucesivo, TPC por sus siglas en inglés) presentado por la Federación de Sindicatos Independientes de El Salvador (en lo sucesivo, FEASIES). La TPC alega que a partir del 01 de marzo de 2021, Decotex International LTDA de CV (en lo sucesivo, la fábrica o Decotex) cambió su horario de trabajo y adoptó el llamado turno de trabajo 4x4, en el cual los trabajadores laboran doce horas por día durante cuatro días consecutivos, seguido por cuatro días de descanso.

De acuerdo con FEASIES, la fábrica implementó estos cambios sin previa consulta con los representantes de los trabajadores y sin comunicar adecuadamente sus planes a la fuerza laboral. FEASIES además alega que esta decisión infringe los límites legales con respecto al máximo de horas de trabajo diario en El Salvador.

A principios de mayo de 2021, la FLA comisionó a los consultores independientes Ena Núñez y Francisco Chicas (en lo sucesivo, los investigadores) para llevar a cabo las siguientes actividades:

- Un análisis legal sobre la legalidad o ilegalidad de la decisión de la fábrica de implementar el turno de trabajo 4x4;
- Una evaluación del proceso de implementación del turno de trabajo 4x4 aplicado en la fábrica a partir de marzo de 2021 para determinar si la fábrica ha cumplido con las leyes nacionales y las Normas de Cumplimiento de la FLA con respecto a Horas de Trabajo y Relación de Trabajo;
- Una revisión de los casos de los trabajadores que han renunciado desde marzo de 2021, en particular aquellos trabajadores que han terminado su relación de trabajo con la fábrica motivados por la implementación del turno de trabajo 4x4.

El fabricante de prendas de vestir estadounidense Tegra opera Decotex, y la fábrica produce para las Compañías Participantes de la FLA, Fanatics, Hanesbrands Inc., Nike Inc., y Under Armour, y el licenciatario afiliado a la FLA, Branded Custom Sportswear Inc.

A la fecha de la investigación en el campo, Decotex empleaba a aproximadamente 1,840 trabajadores, distribuidos en cuatro plantas identificadas como Plantas H, R, L y D (aunque las Plantas L y D son consideradas como una sola) dentro del Parque Industrial American Park en Ciudad Arce. Los únicos trabajadores que laboran en turno de trabajo 4x4 son los trabajadores de Planta R, que empleaba a 1,117<sup>1</sup> trabajadores a la fecha de la visita *in situ*; por lo tanto, la investigación de campo se enfocó en esta planta.

Decotex es una planta sindicalizada que cuenta con la presencia de dos sindicatos, ambos afiliados a la FEASIES: 1) Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Maquiladora, de Comercialización, Servicios y Afines de El Salvador – Seccional Decotex (en lo sucesivo SITRAIMES); y, 2) Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestir de El Salvador – Seccional Decotex (en lo sucesivo, STIVES).

---

<sup>1</sup> Este número pudo haber aumentado a la fecha de emisión de este reporte debido a la cantidad de nuevos trabajadores contratados durante la semana de la visita *in situ*. Solo durante el primer día de la visita, aproximadamente 60 nuevos trabajadores recibían su entrenamiento de inducción y no habían sido incluidos como parte del actual tamaño de la fuerza laboral.

## II. Metodología

Entre el 17 y el 28 de mayo, los investigadores reunieron información relevante para la investigación, por medio de entrevistas con los dirigentes sindicales y antiguos trabajadores de la fábrica. Además, los investigadores llevaron a cabo una visita *in situ* a la fábrica el 19 y 20 de mayo, que incluyó entrevistas con la gerencia y trabajadores, revisión de documentos y una inspección visual.

Se llevaron a cabo las siguientes entrevistas:

ENTREVISTAS EXTERNAS		
Fecha	Entrevistado(s)	Tipo de Entrevista
17 de mayo	2 dirigentes del sindicato SITRAIMES y 2 dirigentes sindicales de STIVES (todos trabajadores actuales de Decotex)	Entrevista grupal en persona
18 de mayo	Secretario General de FEASIES	Entrevista telefónica
Entre el 22 y 25 de mayo	14 antiguos trabajadores de Decotex	Entrevistas telefónicas individuales
ENTREVISTAS INTERNAS		
Fecha	Entrevistado(s)	Tipo de Entrevista
Entre el 19 y 20 de mayo	7 representantes de Tegra/Decotex  (Después de la visita <i>in situ</i> los investigadores recurrieron a la gerencia para solicitar algunos documentos referentes a algunos alegatos presentados por antiguos trabajadores durante la entrevista)	Entrevistas grupales previo a la reunión de arranque y previo a la reunión de cierre + Interacciones frecuentes durante la visita
Entre el 19 y 20 de mayo	50 trabajadores actuales de Decotex	Entrevistas individuales en persona
TOTAL DE ENTREVISTAS CON TRABAJADORES ACTUALES (4 entrevistas externas con dirigentes sindicales + 50 entrevistas internas con trabajadores)		54
TOTAL DE ENTREVISTAS CON ANTIGUOS TRABAJADORES		14
<b>TOTAL DE ENTREVISTAS CON TRABAJADORES</b>		<b>68</b>

El 70% de los trabajadores entrevistados – tanto antiguos como actuales – son mujeres. La muestra de trabajadores actuales entrevistados incluyó trabajadores de todos los departamentos que trabajan bajo el esquema 4x4: costura, inspección de calidad, almacén y mecánicos, aunque la mayoría son operadores de costura, ya que representan el 90% de los trabajadores de Planta R. Hay dos turnos de trabajo bajo el esquema 4x4 que alternan los días de trabajo con los días de descanso, Turno A y Turno B. A la fecha de la visita, únicamente los trabajadores del Turno A estaban disponibles para entrevista ya que este turno trabajaba del 19 al 22 de mayo. Los investigadores seleccionaron al azar a la mayoría de los trabajadores, con la excepción de seis trabajadores propuestos por los sindicatos y seis trabajadores propuestos por la gerencia de la fábrica, que se incluyeron en la muestra. Las entrevistas internas también incluyeron a un dirigente sindical quien no participó en la entrevista externa con los otros dirigentes sindicales.

Los antiguos trabajadores entrevistados fueron seleccionados al azar, del listado de trabajadores que renunciaron a sus empleos después del 01 de marzo de 2021, facilitada por la fábrica.

A la fecha de la visita *in situ* solo existían ocho trabajadores que no habían aceptado el cambio al turno de trabajo 4x4; pero únicamente seis estaban presentes en la fábrica. Los investigadores entrevistaron a los seis (cuatro fueron entrevistados en la fábrica y los otros dos ya habían sido entrevistados fuera de la misma, ya que son dirigentes sindicales).

De manera detallada, las entrevistas con la gerencia incluyeron a los siguientes integrantes de la plantilla de Tegra/Decotex:

- 1) Consejero Jurídico General Adjunto de Tegra;
- 2) Director General de Sostenibilidad, Cumplimiento y Seguridad de Tegra;
- 3) Gerente General de Decotex;
- 4) Gerente de Recursos Humanos de Decotex (en lo sucesivo, Gerente de RRHH);
- 5) Gerente de Cumplimiento de Decotex;
- 6) Gerente de Planta R de Decotex.
- 7) Responsable de Nómina de Decotex

Se realizaron reuniones de inicio y cierre con el personal anteriormente mencionado, con la excepción del Gerente de Planta R y Responsable de Nómina.

Cabe mencionar que los investigadores solicitaron una entrevista con el Ministro de Trabajo con el objetivo de obtener la perspectiva institucional sobre la legalidad/ilegalidad del turno de trabajo 4x4, pero los representantes del Ministerio de Trabajo (en lo sucesivo MTPS) no respondieron.

Adicionalmente, los investigadores revisaron los siguientes documentos, referentes a esta investigación:

No	Descripción del Documento
1	Análisis legal del esquema 4x4 de Decotex
2	Presentación de Decotex del esquema 4x4 (Descripción)
3	Listado de trabajadores actuales de la fábrica, incluyendo posición/área de trabajo y fecha de contratación
4	Los Protocolos de Bioseguridad de Tegra “Nuevo Día, Nueva Forma” para la Gestión de Riesgos de COVID-19 en el Lugar de Trabajo
5	Programa de Gestión de Riesgos de Trabajo, actualizado en febrero de 2021
6	Nómina de pagos de enero de 2021 a la fecha (hasta la última nómina pagada en mayo)
7	Listado de terminaciones (incluyendo renunciaciones voluntarias) desde junio de 2020 a la fecha
8	Listado de nuevas contrataciones de junio de 2020 a la fecha
9	Reglamento Interno aprobado por el MTPS (del 2007)
10	Políticas y Procedimientos de Horas de Trabajo
11	Muestra de la enmienda firmada por los trabajadores con respecto al cambio de horario de trabajo a 4x4
12	Listado de trabajadores actuales bajo el esquema 4x4 (turnos laborales A y B)
13	Resolución Jurídica emitida por la Jefatura de la Oficina de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo sobre el procedimiento para el cambio de horario de trabajo
14	Muestras de la información publicada por Decotex sobre el esquema 4x4 (por ejemplo, lista de beneficios/calendario hasta diciembre de 2021/información sobre la operación del transporte)
15	Registro de la comunicación compartida por la gerencia con los trabajadores sobre el esquema 4x4, con fecha del 10 de febrero de 2021
16	Acta de Mesa de Diálogo entre los representantes del sindicato y Decotex (con fechas del 24 de marzo y 14 de abril de 2021)
17	Listado de peticiones de FEASIES a Decotex sobre el esquema 4x4 (con fecha del 24 de marzo de 2021)
18	Carta de Trisha Earls a FEASIES con fecha del 03 de mayo de 2021
19	Acta de reunión entre el Gerente de RRHH y trabajadores, con fecha del 11 de mayo de 2021 para discutir problemas de los trabajadores con el esquema 4x4
20	Resolución de la Dirección General de Trabajo del MTPS aprobando las horas de trabajo de DECOTEX, emitida el 27 de septiembre de 2007
21	Memorandum emitido por la Dirección General de Trabajo del MTPS, sobre la solicitud de información Ref. DGT-HC-00111-INT-2021, de fecha 02 de marzo de 2021.

22	Resolución de la Unidad de Acceso a la Información Pública del MTPS emitida el 10 de marzo de 2021. Resolución Ref RSI-MTPS-0018-2021
23	Resumen de puntos de desacuerdo sobre el 4x4 de FEASIES
24	Listado de personal que firmó la enmienda para aceptar el esquema 4x4
25	Listado de trabajadores que no han aceptado el esquema 4x4
26	30 expedientes de trabajadores terminados después del 01 de marzo de 2021 que incluyen: cartas de renuncia, finiquitos, copias de los cheques pagados y hojas de cálculo emitidas por el MTPS
27	Reportes de las Visitas de Inspección del MTPS fechados 12, 13 y 14 de mayo de 2021
28	La presentación de Decotex presentada a la FLA sobre la implementación del esquema 4x4
29	Registros de marcaciones (entradas y salidas) desde el 26 de febrero de 2021 en Planta R
30	Material de entrenamiento (la presentación) utilizado durante la capacitación de inducción a trabajadores nuevos y durante la capacitación anual de actualización
31	Carta de Decotex para solicitar una inspección del MTPS con fecha del 06 de mayo de 2021
32	Actas de la Audiencia Conciliatoria del MTPS, EXP. 81/2021, con fechas del 22 de abril y 28 de mayo de 2021
33	Reporte Final de Inspección del MTPS, Ref. 08841-IC-05-2021-Programada-SS, del 27 de mayo de 2021
34	Cartas de solicitud de inspección del MTPS presentadas por SITRAIMES y STIVES (fechadas 13 y 29 de abril de 2021) y por FEASIES (fechada el 16 de abril de 2021)

### III. Resultados de la Investigación

#### 1) Dictamen Jurídico sobre la Legalidad del Turno Laboral 4x4 Implementado por Decotex en el Marco Constitucional

**Nota de los Autores:** Cabe mencionar que todo ciudadano con conocimiento legal y especialidad puede proponer un dictamen jurídico para interpretar las leyes nacionales y normas en El Salvador. Esto también aplica para las instituciones públicas que pueden emitir su propia interpretación de las leyes en el ejercicio de sus funciones. En principio, los actos y decisiones de las instituciones públicas gozan de la presunción de legalidad en tanto otras autoridades con la competencia para emitir interpretaciones oficiales y jurídicas, con carácter obligatorio y efectos generales sobre el país, declaren lo contrario. En El Salvador, las autoridades con la última palabra en materia de la legalidad de los actos y normas jurídicas son la Suprema Corte de Justicia (mediante el proceso constitucional seguido ante la Sala de lo Constitucional), y la Asamblea Legislativa (mediante Interpretaciones Auténticas que ha emitido)<sup>2</sup>. Debido a la ausencia de una resolución oficial de la Suprema Corte o de una Interpretación Auténtica en materia del análisis legal que sigue – la implementación del llamado turno 4x4, u horarios de trabajo similares de los empleadores en El Salvador – los autores emiten esta opinión jurídica, en el marco de esta investigación de la Queja de Terceros comisionada por la FLA.

##### 1.1) Jerarquía Legal en el Sistema Jurídico de El Salvador

El sistema legal salvadoreño se rige por el Principio de la Supremacía Constitucional que “{...} confiere la máxima autoridad en un sistema jurídico a la Constitución”<sup>3</sup>. Esto significa que la Constitución Salvadoreña es la fuente de todos los demás cuerpos legales y normativas, incluyendo los tratados internacionales ratificados por el Estado, los cuales no pueden contradecir las disposiciones incorporadas en la *Norma Suprema*, como se le reconoce a la Constitución. En este sentido, la Sala de lo Constitucional de la Suprema Corte de Justicia ha declarado que el Principio de la Supremacía Constitucional prohíbe que cualquier norma jurídica de rango inferior contradiga una disposición constitucional<sup>4</sup>.

Además de la Constitución, todas las normas jurídicas tienen su propia jerarquía dentro del sistema jurídico del país, como lo indica la Figura N° 1 a continuación. Basado en esta jerarquía, si un tratado internacional ratificado por El Salvador contradice a una ley secundaria<sup>5</sup>, el tratado prevalece sobre la ley secundaria; o en caso de que una ley secundaria entre en conflicto con un decreto ejecutivo o ley municipal, la ley secundaria siempre prevalece.

<sup>2</sup> Artículo 131 numeral 5 y Artículo 183 de la Constitución de El Salvador.

<sup>3</sup> Limbach, J. (2001). *The Concept of the Supremacy of the Constitution. The Modern Law Review*, [El Concepto de Supremacía de la Constitución. Revista de Derecho Moderno]. Vol. 64(1), pág. 1. Extraído el 14 de mayo de 2021, en <http://www.jstor.org/stable/1097135>

<sup>4</sup> Sala de lo Constitucional de la Suprema Corte de Justicia, Referencia de Caso Número 177-2013, sentencia con fecha del 23 de abril de 2014.

<sup>5</sup> El concepto de “leyes secundarias” se refiere a un cuerpo legal aprobado por la Asamblea Legislativa.

### Figura N° 1: Jerarquía de las Normas Jurídicas en El Salvador

[Fuente: Elaborado por los autores con base a los Artículos 144, 145, 235 y 244 de la Constitución]



En los casos en los que normas jurídicas de la misma jerarquía entren en conflicto, es importante considerar los siguientes criterios para determinar cual norma debe ser aplicada:

- 1) Principio de *lex posterior*;
- 2) Principio de *lex specialis*<sup>6</sup>.

En base en el Principio de *lex posterior*, la ley posterior sustituye a la ley anterior; en otras palabras, la norma más reciente emitida o aprobada prevalece sobre las normas anteriores o más antiguas.

Por otra parte, el Principio de *lex specialis* establece que, cuando dos o más normas tratan un tema o asunto determinado de manera diferente, se debe dar prioridad a la norma que sea más específica.

<sup>6</sup> Michaels, R., Pauwelyn, J. *Conflict of Norms or Conflict of Laws?: Different Techniques in the Fragmentation of Public International Law*. [¿Conflicto de Normas o Conflicto de Leyes?: Diferentes técnicas en la fragmentación del derecho internacional público] *Duke Journal of Comparative & International Law*, Vol. 22:349, pág. 351. Extraído el 21 de mayo de 2021 de <https://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1293&context=djcil>

## 1.2) Marco Legal sobre los límites a las horas de trabajo

El artículo 38 numeral 6 de la Constitución establece que las horas efectivas de trabajo diario no deben exceder las 8 horas, y en el caso de la semana laboral, no deben exceder de 44 horas. No obstante, esta misma disposición abre la posibilidad de sobrepasar estos límites de horas de trabajo, diarios y semanales, únicamente en casos de fuerza mayor, que es la única excepción válida.

De acuerdo al segundo párrafo del Artículo 161 del Código de Trabajo, las horas de trabajo ordinarias no deberán exceder las 8 horas, a menos que existan excepciones legales. Esta disposición también limita las horas de trabajo semanales a 44 horas. En este sentido, el segundo párrafo del Artículo 169 del Código de Trabajo permite exceder las horas de trabajo en casos de fuerza mayor, como incendio, terremoto y otras situaciones similares, siempre y cuando los trabajadores reciban su salario ordinario por las horas excedentes trabajadas.

## 1.3) Decreto Legislativo N° 757

El 29 de octubre de 2020 la Asamblea Legislativa de El Salvador aprobó la Ley Especial Transitoria para Contener la Pandemia de Covid-19 (en lo sucesivo, Decreto 757), que entró en vigor el 21 de enero de 2021 después de ser publicado en el Diario Oficial de la República<sup>7</sup>, por un plazo de ocho meses (hasta el 21 de septiembre de 2021).

De acuerdo con el Artículo 1 del Decreto 757 el objetivo de esta ley es establecer la normativa para la gestión y el control integral de la Pandemia por Covid-19 a nivel nacional. En ese sentido, la ley contiene normas preventivas y de alivio aplicables a los sectores público y privado que afectan algunos derechos humanos, como la libertad de movimiento, el derecho al trabajo y el derecho a la salud.

Algunas de las medidas en materia laboral incorporadas en el Decreto 757 son las siguientes:

- Los trabajadores en aislamiento, cuarentena u observación médica, a causa del Covid-19, no podrán ser sujetos de despido, acciones disciplinarias ni descuentos al salario; y tendrán derecho a recibir el subsidio y servicio médico del Instituto de Seguridad Social, en casos de enfermedad o accidente (Artículo 8).
- Revisión de los sistemas de gestión diseñados para prevenir riesgos laborales, para incluir reglas de distanciamiento físico, como: i) programación escalonada de ingresos y salidas; ii) evitar el uso de sistemas biométricos o manuales de registro de marcación de tiempo; iii) garantizar una distancia de por lo menos 1.5 metros entre estaciones de trabajo o instalar barreras; iv) proveer el equipo de protección necesario; v) reducir las actividades presenciales; vi) fomentar el lavado de manos y proveer desinfectante para las manos; vii) fomentar la limpieza de superficies; y, viii) llevar a cabo entrenamiento sobre la prevención de Covid-19 en todos los niveles dentro del lugar de trabajo (Artículo 14), entre otras medidas.

---

<sup>7</sup> Decreto Legislativo N° 757, publicado en el Diario Oficial de la Nación el 29 de enero de 2021, disponible en <https://www.diariooficial.gob.sv/diarios/do-2021/01-enero/29-01-2021.pdf>

Además, el Artículo 14 sección I.a.5 permite a los empleadores ajustar los horarios de trabajo, según se requiera, con el fin de cumplir las medidas preventivas, declarando:

*“Respetando la normativa vigente en el marco de esta ley, se podrán introducir ajustes a los horarios y jornadas de trabajo, necesarios para dar cumplimiento a las medidas de prevención, para evitar grandes concentraciones de trabajadores haciendo uso del transporte publico o en los lugares de trabajo”.*

Además, el Artículo 14.II permite a los empleadores modificar los horarios de trabajo de tal manera que los trabajadores laboren hasta tres horas de trabajo adicionales por día (además de las ocho horas diarias de trabajo, sumando un total de once horas de trabajo), por cuatro días consecutivos de trabajo para que los trabajadores puedan descansar tres días consecutivos.

#### **1.4) Inconstitucionalidad del Decreto 757 con respecto a la extensión del límite de horas de trabajo**

Como se mencionó anteriormente, cuando dos leyes secundarias se contradicen es aplicable utilizar los Principios de *lex posterior* o *lex specialis* para solventar dicho conflicto. Tanto el Código de Trabajo como el Decreto 757 son leyes secundarias que regulan los límites de horas de trabajo de manera distinta. En este caso, el Decreto 757 prevalece sobre el Código de Trabajo, ya que este último cuerpo legal fue aprobado en 1972 mientras que el Decreto 757 se aprobó en el 2020 (*lex posterior*). Además, el Decreto 757 es una ley especializada que incorpora normas más específicas sobre el límite de horas de trabajo que el Código de Trabajo (*lex specialis*).

Sin embargo, al examinar el Decreto 757 teniendo en cuenta los requerimientos de la Constitución, dicho Decreto no pasa el análisis de constitucionalidad con respecto a las disposiciones que extienden los límites diarios de horas de trabajo. Los investigadores tienen conocimiento de la excepción establecida en la Constitución a los límites de horas diarias de trabajo en casos de fuerza mayor. De hecho, el principal argumento de la fábrica es que el límite de horas no aplica en casos de fuerza mayor como lo define el Artículo 38. De acuerdo con la fábrica, la actual pandemia por Covid-19 es un estado de emergencia declarado; y por lo tanto un evento continuo de fuerza mayor<sup>8</sup>.

Para comprender el alcance del concepto de fuerza mayor, es importante tomar en cuenta lo que se regula en el Artículo 13 del Código de Trabajo. En el literal d) del tercer párrafo de esta disposición, fuerza mayor se limita a guerras, siniestros o amenaza de siniestros, como incendios, inundaciones, hambre, temblores, epidemias, epizootias violentas, invasiones de animales, parásitos dañinos y en general, todas las circunstancias que ponen en riesgo o amenacen la vida o condiciones normales de vida de toda o parte de la población.

Aun cuando las epidemias se detallan en la ley como ejemplo de fuerza mayor, es la opinión de los investigadores que dicha categoría no es aplicable en la actual etapa de

---

<sup>8</sup> Argumentos presentados en el análisis legal entregado por Decotex a los investigadores.

la pandemia por Covid-19 en El Salvador, y más concretamente al tema específico de esta investigación, que es el turno de trabajo 4x4, por las siguientes razones:

- Los Decretos Ejecutivos emitidos por el Presidente de El Salvador durante el 2020, declarando y prorrogando el estado de emergencia se declararon inconstitucionales por la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema, en la Sentencia con número de referencia 21-2020/23-2020/24-2020/25-2020, emitida el 8 de junio de 2020.
- El estado de emergencia declarado por la Asamblea Legislativa el 14 de marzo de 2020 terminó el 16 de mayo de 2020, de conformidad con el Artículo 2 del Decreto Legislativo 634.
- Actualmente, no existe un estado de emergencia vigente en El Salvador.
- La limitación de horas de trabajo es un derecho laboral fundamental, reconocido en el primer Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1919<sup>9</sup>. El Artículo 03 de este Convenio establece que el límite de horas de trabajo en caso de fuerza mayor se puede exceder, pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa.
- También cabe detallar el *Principio Protector* (parte del Código de Trabajo). Conforme a este principio, una de las funciones esenciales de la ley laboral es proteger al trabajador porque son la “parte débil” cuya dignidad está en juego<sup>10</sup>. En base a este principio, cualquier restricción o limitación de los derechos laborales deberá aplicarse solo excepcionalmente y no como norma general. Al respecto, la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo de Justicia ha declarado que las situaciones que suscitan dudas al interpretar la ley laboral deben ser enriquecidas por la regla o Principio *Pro-Hómine*, según la cual la interpretación más favorable al individuo, en este caso el trabajador, debe ser acatada, dando prevalencia a la norma que supone una menor restricción a los derechos de los trabajadores<sup>11</sup>.
- Basado en el Principio de la Inalienabilidad de los Derechos Laborales, normado en el Artículo 52 de la Constitución, los derechos laborales son irrenunciables; es decir, aun con un acuerdo firmado con los trabajadores, no se puede renunciar a los derechos constitucionales.

Los investigadores reconocen que la actual pandemia por Covid-19 es algo fuera de lo normal, no solo en El Salvador sino también en muchos países. Sin embargo, el contexto actual en El Salvador no puede ser considerado una situación de “causa de fuerza mayor permanente” para justificar la limitación de los derechos constitucionales, por las razones antes mencionadas.

---

<sup>9</sup> ILO, C001 – Convenio sobre las Horas de Trabajo (Industria), 1919 (Nº 1). Aun cuando El Salvador no ha ratificado dicho Convenio, es un importante instrumento de la Ley Laboral Internacional, tomado en cuenta en este análisis.

<sup>10</sup> Gamonal S., Rosado C. (2014). *Protecting Workers as a Matter Principle: A Latin American View of U.S. Work Law* [La protección de los trabajadores como principio: Una visión latinoamericana del derecho laboral estadounidense], *Washington University Global Studies Law Review*, Vol. 13, Resumen. Extraído el 24 de mayo de 2021 de [https://openscholarship.wustl.edu/law\\_globalstudies/vol13/iss4/5/](https://openscholarship.wustl.edu/law_globalstudies/vol13/iss4/5/)

<sup>11</sup> Sala de lo Civil del Tribunal Supremo de Justicia, Referencia de Caso Número 37-CAL-2009, sentencia emitida el 05 de junio de 2009, página 11.

La Constitución Salvadoreña solo permite sobrepasar los límites de horas de trabajo en casos de fuerza mayor, y la ley secundaria no podría regular otras excepciones a esta regla. La fuerza mayor puede ser invocada por cualquier empleador pero solo en casos específicos de riesgos inminentes que amenacen la vida o integridad física de los trabajadores, o que suponen un daño irreparable a la empresa (instalaciones, equipo o herramientas), y donde no se puede controlar los riesgos de otra manera que no sea sobrepasar los límites a las horas de trabajo. En otras palabras, la ampliación de los límites a las horas de trabajo no debe ser la norma general aplicable durante un periodo de tiempo prolongado.

Como se explicó anteriormente, por su calidad, la Constitución esta a la cima de todas las normas y reglas jurídicas; por lo que es una consecuencia importante que todas las leyes se desarrollen de acuerdo con las normas constitucionales<sup>12</sup>.

En la opinión de los investigadores, el Decreto 757 se aprobó violando la Constitución, particularmente con respecto a las disposiciones del Artículo 14 que extienden los límites diarios de horas de trabajo. (Esto no requiere derogar el Decreto en su totalidad por inconstitucional).

## 2) Análisis de la Implementación del Turno Laboral 4x4 en el Marco de los requisitos del Decreto 757 y otras leyes y normas aplicables

Aunque los investigadores determinaron que el Decreto 757 es inconstitucional en lo que respecta a la extensión del límite de las horas de trabajo, es importante evaluar cómo la fábrica ha implementado este cuerpo legal ya que existen otras leyes y normas aplicables que deben ser consideradas al cambiar los horarios de trabajo.

### 2.1) Falta de consulta previa con los trabajadores

La primera comunicación formal de la gerencia con los trabajadores para informarles sobre el cambio al turno 4x4 se efectuó el 10 de febrero de 2021 por medio de reuniones grupales organizadas por módulos, en las cuales el Gerente General de Decotex, el anterior Gerente de RRHH y el Gerente de Planta R explicaron, entre otros aspectos:

- El motivo para llevar a cabo este cambio;
- Las disposiciones relevantes del Decreto 757 referente a la modificación de horas de trabajo;
- Los beneficios, según la gerencia, derivados del sistema 4x4;
- El periodo de inicio de la implementación (en marzo);
- La forma en que se aplicaría la transición (gradualmente por módulos); y,
- La necesidad de firmar las enmiendas al contrato de trabajo para actualizar el horario de trabajo.

---

<sup>12</sup> Dagne, L. (2013). *Supremacy of the Constitution* [Supremacía de la Constitución]. *AGORA International Journal of Juridical Sciences*, ISSN 1843-570X, E-ISSN 2067-7677, Vol. 4, pág. 39. Extraído el 14 de mayo de 2021 de <http://univagora.ro/jour/index.php/aijs/article/view/841>

En el caso de los sindicatos, la primera comunicación de la gerencia sobre el plan de la fábrica para cambiar al turno 4x4 se hizo a mediados de febrero de 2021. Los dirigentes sindicales de ambos sindicatos confirmaron este hecho, e indicaron que la gerencia solo invitó a dos dirigentes de cada sindicato a esta reunión. Los dirigentes sindicales confirmaron que esta reunión fue informativa únicamente y que no fueron consultados. No existe un acta de esta reunión.

En este sentido, el Artículo 165 del Código de Trabajo establece que el empleador podría determinar unilateralmente el horario de trabajo al iniciar la relación de trabajo; sin embargo, los cambios posteriores al horario de trabajo se deben consultar con los trabajadores.

Los investigadores revisaron el contenido del mensaje verbal compartido por Decotex<sup>13</sup> con los trabajadores a partir del 10 de febrero de 2021, cuando los trabajadores fueron llamados por grupos para ser informados, pero no consultados, sobre el cambio de horario. Además, los investigadores reunieron suficiente información de las entrevistas con los trabajadores que indicaba que la gerencia de Decotex no consultó con los trabajadores o representantes de los trabajadores antes de tomar la decisión de implementar el turno de trabajo 4x4, como se presenta a continuación.

39 de los 54 trabajadores actuales que fueron entrevistados (72.22%), incluyendo a los dirigentes sindicales, comentaron que la gerencia solo les informó sobre la necesidad de hacer el cambio al esquema 4x4, sin solicitar su retroalimentación; estos trabajadores también confirmaron que se les pidió firmar la enmienda a sus contratos de trabajo aceptando el esquema 4x4 sin que se les presentaran alternativas. 13 de los 14 antiguos trabajadores entrevistados también confirmaron que la gerencia solo les comunicó la decisión de la fábrica de hacer el cambio a turno 4x4.

Solo 6 de los 54 trabajadores actuales (11.11%) mencionaron que se les preguntó si querían firmar la aceptación del cambio, la cual firmaron voluntariamente. Sin embargo, los investigadores observaron, aun en el caso de los trabajadores que firmaron de manera libre y voluntaria la aceptación del cambio de esquema, Decotex no les dio oportunidad de compartir retroalimentación sobre el cambio de horario de trabajo.

En las entrevistas con los trabajadores, los investigadores también encontraron que, después de que los primeros módulos fueron cambiados al horario 4x4, los pocos trabajadores que no habían aceptado el cambio no fueron asignados a un módulo en particular, y pasaban muchos días esperando la asignación sin tener la oportunidad de ganar los bonos de producción. Un operador de costura comentó que a él se le pidió barrer en frente de sus compañeros de trabajo. Además, algunos trabajadores comentaron que el anterior Gerente de RRHH y el Gerente de Planta R hicieron los siguientes comentarios: “en algún momento deberías terminar firmando (la enmienda)”; “escoja entre sus estudios o su trabajo”.

---

<sup>13</sup> Decotex compartió con el investigador un documento detallando el mensaje compartido con los trabajadores durante estas reuniones. Cabe mencionar que los trabajadores no recibieron información por escrito.

Los investigadores consideraron que este contexto afectó la percepción de los trabajadores, ya que varios terminaron considerando que el esquema 4x4 no era voluntario, o como perjudicial a su compensación. En este sentido, 9 de los 54 trabajadores (16.67%) mencionaron que no estaban dispuestos a firmar la enmienda, pero decidieron firmar ya que todos los demás compañeros de trabajo del módulo habían firmado y tenían miedo de perder sus trabajos o ser discriminados o aislados si no firmaban la aceptación del turno 4x4.

Los investigadores descubrieron que el nuevo Gerente de RRHH, el 11 de mayo de 2021; tuvo reuniones con 89 trabajadores seleccionados al azar de diversas áreas de trabajo para solicitar su retroalimentación sobre problemas que puedan estar enfrentando a raíz de la implementación del turno 4x4. Aunque esta práctica es muy positiva y útil, lo cual quieren destacar los investigadores, cabe señalar que Decotex no emprendió esfuerzos similares previo a la implementación del esquema 4x4.

Igualmente, Decotex se reunió con representantes de FEASIES, SITRAIMES y STIVES el 24 de marzo para escuchar las principales preocupaciones de los sindicatos con respecto a la implementación del modelo de trabajo 4x4. En esta ocasión, la fábrica hizo una presentación para dar más detalles a FEASIES y los sindicatos sobre el turno de trabajo 4x4 que ya había sido implementado. Posteriormente, una segunda reunión de seguimiento se llevó a cabo con FEASIES y los dos sindicatos, a mediados de abril. De acuerdo con el acta proporcionada por la fábrica, esta reunión se realizó el 14 de abril, pero FEASIES comentó que fue el 16 de abril. El acta también indica que la gerencia de Decotex se comprometió (entre otros compromisos) a crear un comité ergonómico con la participación de los trabajadores y a resolver algunos problemas de transporte que resultaron de la implementación del turno de trabajo 4x4; sin embargo, de acuerdo con FEASIES, la fábrica no se comprometió a resolver los problemas de transporte en esa ocasión. Los investigadores observaron que ninguna de las dos actas (de las reuniones de marzo y abril) fueron firmadas por las partes, y el acta de la reunión de marzo no menciona la participación de SITRAIMES y STIVES.

Por otra parte, la Norma de Cumplimiento de la FLA H/A.8.2 requiere que los empleadores evalúen los riesgos que surjan de las modalidades de trabajo, como turnos nocturnos u otros horarios, consultando con los trabajadores/ representantes de los trabajadores. Como se mencionó anteriormente, Decotex no llevó a cabo ningún tipo de consulta previa con sindicatos o trabajadores sobre la implementación del modelo 4x4, incluyendo los riesgos asociados al modelo 4x4.

Decotex ha informado a los trabajadores sobre varios beneficios que resultan del turno 4x4, por ejemplo, reducción de lesiones ergonómicas, la posibilidad de aumentar los ingresos, más tiempo para los estudios, más tiempo libre o más tiempo con la familia, entre otros. Los investigadores preguntaron a la gerencia por la base técnica para respaldar la existencia de estos beneficios, y la gerencia explicó que se basaba en la experiencia de Tegra en Honduras, sin embargo, no presentó evidencia técnica a los investigadores.

Durante la inspección física en Planta R, los investigadores observaron afiches invitando a los trabajadores a reportar a la gerencia cualquier problema que se presente debido al

turno 4x4; estos afiches indican que existen otras posiciones a donde se pueden reubicar estos trabajadores, incluye números telefónicos del personal de RRHH. En referencia a esto, la gerencia insistió que los trabajadores siempre tuvieron la opción de pasarse al turno 4x4 o permanecer en el turno de trabajo anterior.

Sin embargo, durante las entrevistas con los trabajadores, la mayoría indicaron que no habían visto estos afiches, y los pocos trabajadores que los habían visto comentaron que los publicaron una o dos semanas antes de la visita, cuando ya el esquema 4x4 había sido implementado casi en su totalidad. Además, dos trabajadores comentaron que llamaron para solicitar su retorno al turno anterior y la persona que respondió les indicó que debían presentar evidencia que compruebe los problemas presentados al trabajar en el turno 4x4.

Adicionalmente, alrededor del 80% de los trabajadores indicaron que regresar al turno de trabajo anterior no es una opción disponible para ellos. La gerencia no presentó otra evidencia que mostrara que han comunicado activamente y de manera clara a los trabajadores que tienen la opción de continuar trabajando en el horario anterior, o aun tienen la opción de regresar al turno anterior.

Los investigadores reconocen que la mayoría de los trabajadores entrevistados prefieren trabajar conforme al turno 4x4: 27 de los 54 trabajadores actuales (50%) afirmaron que prefieren continuar trabajando en el turno 4x4; 23 de los 54 (42.6%) respondieron que prefieren regresar a trabajar al turno anterior; y 4 de los 43 (7.4%) dijeron que no podían responder, ya que ambos horarios tienen ventajas y desventajas. Con respecto a los 14 antiguos trabajadores entrevistados, cinco comentaron a los investigadores que renunciaron a sus empleos debido a diferentes problemas causados por el turno 4x4, mientras que los otros nueve trabajadores dijeron que estaban de acuerdo con este esquema y renunciaron por motivos personales.

Existen tres principales razones por las cuales los trabajadores prefieren trabajar bajo el esquema 4x4:

- Ellos pueden pasar más tiempo en casa (ya sea para descansar o pasar más tiempo con la familia);
- Algunos trabajadores tienen la impresión de que tienen mayores ingresos. Además, algunos comentaron que podían conducir otro negocio, y de esa manera aumentar el ingreso familiar.
- Más tiempo para actividades personales y familiares sin tener que solicitar permiso no remunerado.

Por otra parte, los investigadores escucharon las razones expresadas por trabajadores actuales y antiguos para estar en desacuerdo con el esquema de trabajo 4x4:

-  Logística familiar: los trabajadores no pueden transportarse con sus cónyuges (que trabajan en Decotex o en otras fábricas dentro del mismo parque industrial) de casa al trabajo y viceversa.

- Logística familiar: trabajadores no pueden pasar tiempo con sus cónyuges, ya que trabajan en el otro turno 4x4 (por ejemplo, trabajadores en el Turno A y sus cónyuges en el Turno B).
- Logística familiar: problemas para encontrar quién cuide a sus hijos.
- Razones de seguridad: principalmente las trabajadoras quienes expresaron sentir miedo al viajar solas muy temprano en la mañana o muy tarde en la noche en áreas peligrosas donde viven (los trabajadores del turno 4x4 deben llegar una hora más temprano a la fábrica).
- Problemas de transporte: algunos trabajadores necesitan utilizar un transporte adicional para salir de sus colonias y este transporte no está disponible muy temprano en la mañana; por lo tanto, deben caminar distancias extensas.
- Problemas religiosos: para algunos trabajadores es importante asistir a la iglesia los sábados o domingos, y no siempre es posible bajo el esquema 4x4.
- Estrés: más presión para trabajar.
- Salud y comodidad: demasiado tiempo pasa sin comer entre el almuerzo y la cena.
- Estudios: las horas de trabajo no son compatibles con las horas de estudio.

## **2.2) Las horas de trabajo semanal exceden el límite legal**

Como se mencionó anteriormente, la Constitución y el Código de Trabajo establecen una semana laboral legal de 44 horas. El actual turno de trabajo 4x4 implementado por Decotex incluye doce horas de trabajo por día, que suma un total de 48 horas por semana. La gerencia explicó que los descansos diarios de 35 minutos para el desayuno y 35 minutos para el almuerzo no se toman en cuenta como horas efectivas de trabajo, por lo tanto, los trabajadores están trabajando diez horas y cincuenta minutos por día, lo cual está dentro de los límites legales.

Sin embargo, la interpretación de Decotex de que los descansos no son tiempo de trabajo efectivo contraviene el Artículo 163 del Código de Trabajo, que define el “tiempo de trabajo efectivo” como todo el tiempo en el que el trabajador está a disposición del empleador, incluyendo los descansos para tomar alimentos y para satisfacer las necesidades fisiológicas. De acuerdo con la gerencia, ellos emprendieron un análisis legal sobre este tema, en el cual se les aconsejó que si los descansos exceden 30 minutos entonces no se toma como tiempo de trabajo efectivo; sin embargo, no existe una disposición legal en las leyes laborales de la nación que establezca esto.

Asimismo, los investigadores hallaron que los trabajadores incluso pueden desempeñar trabajo fuera de reloj durante los periodos de descanso. Durante la inspección física del primer día de la visita, los investigadores observaron a tres trabajadores en el Módulo 01 y tres trabajadores en el Módulo 02 trabajando durante el tiempo establecido para su descanso de almuerzo. La gerencia explicó que los trabajadores no tenían permitido trabajar fuera del reloj; sin embargo, las Políticas y Procedimientos sobre Horas de Trabajo no abordan este tema; además, la mayoría de los trabajadores entrevistados confirmaron que tienen la posibilidad de iniciar su trabajo antes de que terminen los horarios de desayuno y almuerzo.

Algunos trabajadores revelaron que en algunas ocasiones han empezado a trabajar a las 6:15 o 6:20 a.m., y no a las 6:35 a.m., mientras que durante el descanso de almuerzo,

han regresado a sus estaciones de trabajo 15 minutos antes de terminar el periodo de descanso.

Asimismo, la gran mayoría de los trabajadores entrevistados piensan que no pueden salir de la fábrica durante su descanso de almuerzo, salvo que reciban previa autorización. Solo tres de los 54 trabajadores manifestaron que piensan que es posible salir de la fábrica durante el descanso de almuerzo, pero que nunca lo han hecho. Según la gerencia, los trabajadores tienen la libertad de salir de las instalaciones durante el descanso de almuerzo. Las Políticas y Procedimientos de Horas de Trabajo de la fábrica no incluyen reglas sobre esto. El hecho de que los trabajadores no puedan salir de las instalaciones durante los descansos de almuerzo, refuerza el argumento de que están a disposición del empleador durante este descanso; por lo tanto, el tiempo de descanso debe ser contado como tiempo de trabajo efectivo.

Cabe mencionar que el Decreto 757 permite a los trabajadores trabajar once horas por día, como máximo. Además, conforme al Artículo 169 del Código de Trabajo, todo el trabajo desempeñado en exceso de las horas normales de trabajo debe ser compensado con una prima del 100% del valor de una hora normal de trabajo por cada hora extraordinaria trabajada. Finalmente, el primer párrafo del Artículo 170 del Código de Trabajo prohíbe que el trabajo extraordinario se realice de manera permanente.

### **2.3) Falta de autorización de la Dirección General de Trabajo**

El último párrafo del Artículo 170 del Código de Trabajo exige que todos los acuerdos entre el empleador y los trabajadores que modifiquen el horario de trabajo deben ser autorizados por la Dirección General de Trabajo del MTPS. De igual manera, los cambios a los días de descanso deben ser aprobados por la Dirección General de Trabajo conforme al Artículo 173 del Código de Trabajo. El modelo de trabajo 4x4 implica un cambio a la modalidad de los días de descanso que gozan los trabajadores. La gerencia explicó que no han solicitado la autorización del Ministerio de Trabajo para operar bajo el esquema 4x4 ya que el Decreto 757 los autoriza a hacerlo.

La gerencia además aclaró que no han actualizado las secciones del Reglamento Interno relacionadas a horarios de trabajo, periodos de pago de salario y días de descanso ya que el Decreto 757 es una ley temporal y no existe certeza de que los esquemas de trabajo como el 4x4 sean permitidos después del periodo de validez del Decreto.

Basado en la Ley de Acceso a la Información Pública, la FEASIES solicitó información a la Dirección General de Trabajo sobre las anteriores solicitudes presentadas por Decotex referente a los cambios al horario de trabajo. La Dirección General de Trabajo emitió una sentencia otorgando la información a FEASIES<sup>14</sup>. Los investigadores revisaron dicha resolución y menciona que en enero de 2020, Decotex solicitó autorización para cambiar el horario de trabajo, pero el 15 de enero de 2021, el MTPS declaró esa solicitud sin lugar por exceder las horas legales de trabajo. Aunque la resolución no especifica cuál horario de trabajo se declaró sin lugar, según FEASIES se refiere al turno 4x4.

---

<sup>14</sup> Resolución de la Unidad de Acceso a la Información Pública del MTPS del 10 de marzo de 2021. Referencia de Resolución RSI-MTPS-0018-2021, página 2.

La gerencia explicó que solicitaron una inspección de trabajo con el fin de obtener la aprobación del MTPS para operar el modelo 4x4; esta solicitud se llevó a cabo por medio de una carta presentada al MTPS el 07 de mayo de 2021 y se firmó por el Gerente General de Decotex. Del 12 al 14 de mayo de 2021, un equipo de inspectores de trabajo visitó las instalaciones de Decotex para evaluar como se había implementado el turno 4x4 en la fábrica. Previo al cierre de este reporte de la investigación de la Queja de Terceros, los investigadores revisaron el reporte final de la inspección emitido el 27 de mayo, que concluyó que Decotex no ha violado las leyes laborales con el cambio de horas de trabajo al turno 4x4, ya que la mayoría de los trabajadores estaban de acuerdo con este esquema de trabajo. Adicionalmente, el MTPS manifestó que este cambio de horario de trabajo será válido durante el tiempo en el que el Decreto 757 sea vigente.

FEASIES, SITRAIMES y STIVES también presentaron al MTPS las siguientes solicitudes de inspección de trabajo, con el fin de evaluar el cumplimiento relacionado a la implementación del turno 4x4, como sigue: i) el 13 de abril, SITRAIMES y STIVES presentaron una carta a la Dirección General de Inspección de Trabajo; ii) el 16 de abril, FEASIES presentó una carta al Ministerio de Trabajo; y iii) el 29 de abril, SITRAIMES y STIVES presentaron una carta a la oficina regional de Inspección de Trabajo del Departamento de la Libertad. FEASIES confirmó que el MTPS no respondió a ninguna de estas cartas.

En este sentido, los investigadores quisieran señalar que por ley, la Dirección General de Trabajo es el departamento del MTPS con la autoridad para autorizar modificaciones a los horarios de trabajo, así como cambios a los días de descanso (entre otras funciones)<sup>15</sup>. En cambio, la Dirección General de Inspección de Trabajo tiene la responsabilidad de garantizar el cumplimiento con la ley laboral mediante verificaciones en el campo (inspecciones de trabajo) pero no tiene la competencia para autorizar cambios a los horarios/horas de trabajo.

Para finalizar, los investigadores consideran importante señalar que el 22 de abril de 2021, la Dirección General de Trabajo convocó una Audiencia Conciliatoria en las oficinas del MTPS para escuchar los puntos de vista de la fábrica, FEASIES y los sindicatos sobre la implementación del modelo de trabajo 4x4. FEASIES y los sindicatos iniciaron este procedimiento administrativo ante el MTPS. Los representantes de Decotex no participaron en esta reunión, salvo por un abogado de la fábrica.

Por lo tanto, se programó una segunda reunión el 28 de mayo de 2021. En esta segunda reunión, nuevamente no se presentaron los representantes de Decotex, solo un abogado. Durante esta reunión FEASIES y los sindicatos expusieron sus motivos para oponerse al horario de trabajo 4x4, y el abogado de la fábrica declaró que la implementación del modelo 4x4 se realizó cumpliendo con las leyes locales y que este tema se estaba discutiendo continuamente con los sindicatos en las reuniones de mesa redonda, en las

---

<sup>15</sup> Esto se basa en los Artículos 164, 165 y 170 del Código de Trabajo y se confirma en el siguiente sitio oficial del MTPS: <https://www.mtps.gob.sv/faq/para-que-tipo-de-horarios-se-necesita-contar-con-la-autorizacion-por-parte-de-la-direccion-general-de-trabajo/>

cuales se escuchaban las propuestas de los sindicatos. Una tercera reunión se programó el 11 de junio<sup>16</sup>.

#### **2.4) No se registró la enmienda en el MTPS**

Por ley, los contratos de trabajo firmados entre los empleadores y trabajadores (incluyendo las enmiendas) deben hacerse por triplicado: una copia para registrarse en la Dirección General de Trabajo del MTPS en un plazo de ocho días a partir de la fecha en que se firme el contrato por ambas partes, otra copia para entregar a los trabajadores y la última copia para el empleador (Artículo 18 del Código de Trabajo).

Decotex no ha registrado las enmiendas a los contratos de trabajo de los trabajadores que cambiaron al turno 4x4 y que modifica su horario de trabajo, ante el MTPS como lo requiere la ley. La fábrica tampoco ha entregado a los trabajadores copias de las enmiendas. Esto fue confirmado por todos los trabajadores entrevistados y por la gerencia. Según la gerencia, solo se entregaría una copia de la enmienda a solicitud del trabajador, explicaron que a la fecha ningún trabajador lo ha solicitado. Sin embargo, el requisito legal de entregar copia de los contratos o enmiendas no está sujeto a la solicitud de los trabajadores.

Referente al contenido de la enmienda, este indica que “basado en el Decreto 757 el nuevo horario es”, seguido presenta siete turnos del sistema 4x4, un ejemplo indica la hora de entrada (6:00 am) y hora de salida (6:00 pm), y menciona los días de trabajo y días de descanso en cada uno de los tres turnos. La enmienda además menciona los dos descansos diarios de 35 minutos de desayuno y almuerzo, y destaca que las horas extraordinarias será voluntario y solo se realizará con la autorización de la fábrica. El último párrafo de la enmienda establece que ambas partes (trabajador y empleador) acuerdan extender el cambio de horario aun después de la vigencia del Decreto 757.

#### **2.5) Implementación del esquema de trabajo por un motivo diferente al establecido en el Decreto 757**

Conforme a la Sección I.a.5 y II del Artículo 14 del Decreto 757, “el empleador debe organizar el trabajo de tal manera que se **reduzca el número de trabajadores expuestos al riesgo de infección de Covid-19**”. Por ejemplo, esta disposición menciona turnos de once horas de trabajo por día, seguido de tres días consecutivos de descanso con el propósito de “**limitar el número de trabajadores utilizando el transporte público y dentro del mismo ambiente de trabajo**”.

En la reunión inicial, la gerencia explicó que la principal razón para cambiar al esquema de trabajo 4x4 fue la necesidad de aumentar la distancia entre trabajadores con el fin de reducir el riesgo de infecciones por Covid-19 entre los trabajadores. Sin embargo, en el documento de la comunicación compartida con los trabajadores en febrero de 2021, este manifestaba que Tegra está asignando más trabajo a Decotex; entonces, para poder satisfacer las demandas de los compradores, es necesario utilizar modelos que permitan aumentar el flujo de trabajo de manera rentable a la vez que las medidas requeridas por ley de bioseguridad y seguridad se cumplan.

---

<sup>16</sup> Acta de la Audiencia Conciliatoria, EXP. 81/2021, del 22 de abril y 28 de mayo de 2021.

En las entrevistas con los trabajadores, los investigadores preguntaron a los trabajadores si la gerencia les explicó las razones para el cambio al turno 4x4, y de ser así, cuales fueron esas razones. El 48% de los entrevistados mencionaron que fue por la alta demanda de trabajo; 18% respondió que fue para asegurar el cumplimiento con los estándares de bioseguridad (distanciamiento físico); 20% indicaron que fue por ambas razones (alta demanda de producción y asegurar el distanciamiento físico); el 13% no recordaban la explicación de la gerencia.

Los investigadores además observaron que del 01 de enero al 11 de mayo de 2021, 338 trabajadores dejaron la fábrica, mientras que durante ese mismo periodo se contrataron 724 trabajadores y este número continúa aumentando. En ese sentido, la mayoría de los trabajadores se quejaron de las aglomeraciones en el comedor ya que el número de trabajadores de la fábrica ha aumentado durante las últimas semanas. Algunos trabajadores comentaron que es normal ver trabajadores de pie a un lado de los trabajadores que están sentados comiendo en las mesas esperando una silla para comer. Otros trabajadores comentan que algunos trabajadores optan por comer en el piso. Los investigadores se enteraron de incidentes aislados de tensión entre trabajadores, porque reservan lugares para sus amigos cuando otros trabajadores desean utilizar esos lugares.

Como nota positiva, los investigadores constataron que la fábrica ha puesto en marcha turnos escalonados para que los trabajadores tomen el descanso de almuerzo en horarios diferentes, lo que reduce la concentración de trabajadores en el comedor; y los trabajadores entrevistados confirmaron que los problemas de aglomeración en el comedor se están solucionando progresivamente. Sin embargo, todos los trabajadores siguen desayunando a la misma hora (sin turnos escalonados); y aun cuando algunos trabajadores dijeron que desayunaban en casa, los problemas relacionados con la importante concentración de trabajadores en el comedor siguen presentándose; como resultado, el distanciamiento físico sigue estando comprometido.

Asimismo, de la redacción expresa de las Secciones I.a.5 y II del Artículo 14 del Decreto 757, se entiende que se les permite a los trabajadores trabajar once horas durante cuatro días consecutivos para que puedan descansar los otros tres días consecutivos de la semana; sin embargo, esas disposiciones no mencionan que está permitido que otro grupo de trabajadores trabaje durante esos tres días. Es decir, esas disposiciones no se refieren a turnos rotativos. Sin embargo, la fábrica entiende que el Decreto 757 permite a los empleadores operar un modelo de trabajo conocido como 4x3.

Si ese fuese el caso, la gerencia fue cuestionada del porque implementaron el esquema 4x4 y no el 4x3, que es el único autorizado por el Decreto 757, ellos respondieron que sería discriminatorio que un grupo trabajara cuatro días y el otro grupo trabajara tres días.

Los investigadores creen que cualquier fuente de empleo es bienvenida, así como toda la inversión privada que contribuye al crecimiento económico de los países y familias; sin embargo, cabe mencionar que dichas inversiones deben hacerse cumpliendo con todas las leyes y normas aplicables. En este caso, la información reunida indica que Decotex puede haber aplicado el Artículo 14 del Decreto 757 para responder a las necesidades de crecimiento de la fábrica, cuando el único objetivo de esta normativa es reducir la

concentración de trabajadores en una determinada instalación y en el transporte público, al otorgar tres días consecutivos de descanso.

### 3) Revisión de Registros de Terminaciones

De la lista de trabajadores terminados durante el 2021, los investigadores descubrieron que del 02 de marzo de 2021 al 11 de mayo de 2021, 134 trabajadores habían dejado la fábrica; de esos casos, los investigadores revisaron 32 expedientes de personal y entrevistaron a 14 antiguos trabajadores.

De los 32 trabajadores, solo diez eran elegibles para recibir la prestación económica por renunciar<sup>17</sup>, y los diez recibieron el pago de su terminación como lo requiere la ley. Los investigadores revisaron copias de los cheques entregados a los trabajadores y las hojas de cálculo del total del finiquito pagado.

A pesar de lo anterior, las cartas de renuncia encontradas en los expedientes de personal de los trabajadores no fueron autenticadas por un Notario. Aun cuando las cartas hacen mención de la presencia de un Notario, faltan la firma y sello de un Notario; violando el Artículo 3 de la Ley Reguladora de Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, y los Artículos 50, 51 y 54 de la Ley de Notariado. Sobre este punto, el Artículo 402 del Código de Trabajo establece que las cartas de renuncia solo serán válidas si han sido redactadas en hojas oficiales proporcionadas por el Ministerio de Trabajo o Jueces en Materia Laboral, o si han sido autenticadas por Notario.

Asimismo, algunos antiguos trabajadores comentaron que no se les entregó copia del finiquito, y a los expedientes de personal les falta evidencia documental que demuestre que los trabajadores que renunciaron habían firmado un acuse de recibo de una copia del finiquito correspondiente.

## 4) Hallazgos Adicionales

### 4.1) Falta de enmiendas firmadas por los trabajadores

Los investigadores revisaron ocho expedientes de personal de trabajadores actuales de la fábrica que trabajan en el turno 4x4 y constataron que en tres de ellos faltaba la enmienda de aceptación del turno 4x4 firmada, como lo requiere la ley.

La gerencia explicó que algunos trabajadores que habían decido pasar voluntariamente al modelo 4x4 fueron transferidos antes de firmar la enmienda correspondiente. La fábrica no contaba con información exacta sobre el número exacto de trabajadores en el modelo 4x4 que aun no habían firmado la enmienda al contrato de trabajo.

### 4.2) Los trabajadores no recibieron suficiente información sobre el nuevo esquema de pago

Durante las entrevistas con los trabajadores, los investigadores observaron que algunos de ellos tenían la impresión de que percibían más ingresos en el turno de trabajo 4x4

---

<sup>17</sup> Conforme a la Ley Reguladora de Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, los trabajadores que renuncien a sus empleos tienen derecho a recibir el 50% de la indemnización, solo si tienen por lo menos dos años de antigüedad y si notifican su renuncia por escrito al empleador con por lo menos 15 días de anticipación.

que en su horario de trabajo anterior. Algunos de estos trabajadores comentaron que la fábrica ahora paga un día de trabajo adicional que se conoce como 'octavo día', y en base a eso reciben \$70 USD por periodo en el 4x4, mientras que en el anterior turno de trabajo recibían \$123 USD por periodo de dos semanas, que es menor a la suma de dos periodos de 4x4<sup>18</sup>. Algunos trabajadores también comentaron que ahora aplican deducción del impuesto sobre la renta, y no tienen claro porque sucede esto y que implican esas deducciones. La gerencia explicó que se han presentado casos en el pasado (durante el anterior horario de trabajo) en los que se tuvo que deducir impuesto sobre la renta de los salarios de los trabajadores, cuando alcanzaban o excedían los límites legales para aplicar estas deducciones.

Los investigadores revisaron la estructura salarial junto con el Responsable de Nómina para comprender como se realiza el pago del salario ahora. Los investigadores descubrieron que el turno de trabajo 4x4 implica que cada periodo de pago comprende ocho días (cuatro días de trabajo y cuatro días de descanso); por lo tanto, la suma de dos periodos de pago son dieciséis días de trabajo. En otras palabras, la diferencia de pago entre dos periodos de trabajo con el 4x4 y un periodo de catorcena, son dos días, y esta es la causa de la diferencia que los trabajadores han percibido.

Durante las reuniones informativas realizadas por la gerencia con los grupos de trabajadores para informarles los detalles de la transición al modelo 4x4, se les dio a los trabajadores una explicación general sobre compensación, por ejemplo, que el pago de salario se realizaría sobre la base del mismo salario base, que el aguinaldo y contribuciones a pensiones y seguro social no se verían afectadas, y que los bonos de producción se pagarían como de costumbre (es decir en proporción a las horas trabajadas). Sin embargo, la información específica sobre la nueva estructura salarial y las diferencias con la anterior estructura salarial no se les proporcionó a los trabajadores.

Durante la revisión de nómina realizada en conjunto con el Responsable de Nómina, los investigadores también se enteraron de que las deducciones de impuesto sobre la renta están basadas en los requerimientos de la ley de impuestos; no obstante, también es necesario dar a los trabajadores una explicación detallada de la base legal para estas deducciones, sus implicaciones, y como pueden los trabajadores obtener una devolución del Gobierno parcial o completa de estos montos durante el siguiente año.

### **4.3) Caso de un trabajador que alega pago pendiente de salario y gastos médicos**

Uno de los catorce antiguos trabajadores entrevistados inició su empleo en Decotex el 02 de marzo de 2021 y renunció el 13 de abril de 2021; para esa fecha ya había sido cambiado al turno 4x4. Comentó que durante la primera semana de abril, durante sus días de descanso, sufrió un accidente en motocicleta. El 05 de abril iniciaba su turno, pero en lugar de presentarse a trabajar acudió a una clínica del seguro social para solicitar atención médica ya que los síntomas del accidente habían empeorado. El personal de la clínica del seguro social le informó que no le podían dar atención médica ya que no estaba inscrito en el sistema del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (en lo sucesivo, ISSS). El trabajador acudió a la Gerencia de RRHH sobre este tema y le

---

<sup>18</sup> Estos montos son valores netos después de las deducciones legales, y están basados en el salario mínimo legal. En algunos casos, el salario puede ser mayor si los trabajadores reciben bonos de producción.

informaron que estaban en proceso de inscribirlo en el ISSS y le dieron dos días de descanso para que buscara atención médica por sus propios medios.

El trabajador comentó que acudió a una clínica privada y pagó por la atención médica que requería. El doctor le emitió una incapacidad médica de dos días, y la fábrica luego le otorgó dos días adicionales sin remuneración ya que debía someterse a exámenes adicionales; como resultado, no trabajó durante ese turno de trabajo (05 al 08 de abril). De acuerdo con este trabajador, la gerencia le dijo que le pagarían el salario de estos días de descanso, pero esto no ocurrió.

Los investigadores dieron seguimiento a este caso con Decotex. Ellos presentaron la planilla con fecha del 08 de abril, que indicaba que el trabajador si estaba inscrito en el sistema ISSS. Además, la fábrica presentó los registros de marcación que mostraban que el trabajador tenía licencia no remunerada y que solo recibió \$22 USD de salario por este periodo de pago.

Los investigadores aceptan que la fábrica siguió el proceso normal para la inscripción de este trabajador en el ISSS, que es reportar a los nuevos trabajadores en la planilla del ISSS en el mes siguiente a la fecha de contratación. En base a los artículos 7 y 12 del Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social, los trabajadores deben ser inscritos en un plazo de diez días a partir de su contratación, y debe ser mediante el aviso de inscripción con la firma y sello del empleador para que los trabajadores puedan recibir atención médica en caso de enfermedad o accidente.

Los investigadores solicitaron este aviso de inscripción a Decotex, y ellos respondieron que este trabajador ya había sido inscrito en el ISSS (por un empleador anterior), y por lo tanto no tienen esta documentación. Sin embargo, el aviso de inscripción mencionado en el Artículo 7 citado anteriormente no se refiere a la inscripción inicial y este aplica a todos los empleadores que los trabajadores puedan tener en el futuro. El sitio oficial de internet del ISSS detalla el procedimiento que los empleadores deben seguir para notificar al ISSS sobre la inscripción de nuevos trabajadores para que ellos y los miembros de su familia puedan recibir atención médica, y esto se hace mediante la acreditación provisional que debe ser presentada en las oficinas del ISSS<sup>19</sup>.

Los investigadores consideraron que la fábrica no emitió ni presentó una acreditación provisional ante el ISSS en un plazo de diez días a partir de la contratación del trabajador; o, en todo caso, dicho aviso debió haber sido notificado el 05 de abril, cuando el trabajador consultó con la Gerencia de RRHH sobre el estado de su inscripción en el ISSS, para que pudiera recibir atención médica gratuita.

Basado en el Artículo 50 de la Constitución, el Artículo 307 del Código de Trabajo, y los Artículos 48 y 100 de la Ley del ISSS, los investigadores consideran que Decotex tiene la

---

<sup>19</sup> Pregunta Frecuente Número 8, disponible en [http://www.iss.gov.sv/index.php?option=com\\_content&view=article&id=93&Itemid=137](http://www.iss.gov.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=93&Itemid=137)

responsabilidad de pagar a este trabajador el 75% del salario para el periodo del 05 al 08 de abril de 2021, y además reembolsarle los gastos médicos<sup>20</sup>.

## IV. Conclusiones

A partir del análisis legal realizado, los investigadores concluyen que el Decreto 757 es inconstitucional con respecto a las secciones del Artículo 14 que extienden el límite de las horas de trabajo diarias, ya que está basada en una interpretación excesivamente amplia del concepto de “fuerza mayor”, la cual es la única excepción permitida por la Constitución para exceder los límites de las horas de trabajo. Los investigadores reconocen que este hallazgo no es jurídicamente vinculante para Decotex, y corresponde a la fábrica decidir como responder a los puntos de vista de los investigadores sobre la inconstitucionalidad del Decreto 757.

Independientemente de las futuras decisiones que la fábrica tome con respecto al esquema 4x4, es relevante informar a Decotex de los vacíos que los investigadores encontraron en la implementación del nuevo modelo de trabajo a la fecha:

- 1) No se consultó con los trabajadores previo a la implementación de la transición al esquema 4x4, como se requiere por ley. Después de comunicar a los trabajadores la decisión tomada unilateralmente por la fábrica, algunos funcionarios administrativos recalcaron la idea de que los trabajadores debían aceptar el cambio, ya que no existían otras alternativas. La consulta con los trabajadores toma una importancia especial ya que el modelo 4x4 afecta la vida de los trabajadores de diversas maneras. (Violando el Artículo 165 del Código de Trabajo, y la Norma de Cumplimiento de la FLA HOW.1)
- 2) Posibles riesgos derivados del esquema 4x4 no se han evaluado consultando con los trabajadores. (Violando la Norma de Cumplimiento de la FLA H/A.8.2).
- 3) Al no tomar en cuenta los descansos como horas de trabajo efectivas, como se requiere por ley, la fábrica requiere laborar doce horas por día (en lugar de las once horas de trabajo permitidas por el Decreto 757), que a su vez sobrepasa las horas semanales de trabajo de 44 horas, y conduce a tiempo extraordinario obligatorio y no pagado. (Violando los Artículos 163, 169 y 170 (primer párrafo) del Código de Trabajo, y las Normas de Cumplimiento de la FLA HOW.8.2, C.1.1, C.9 y C.9.1)
- 4) La falta de comprensión de la estructura salarial por los trabajadores, que tienen ideas equivocadas sobre el nuevo método de cálculo del salario bajo el esquema 4x4; que incluye la falta de claridad sobre las deducciones del impuesto sobre la renta. (Violando la Norma de Cumplimiento de la FLA C.19.1)
- 5) El acelerado y constante crecimiento de la fábrica durante el 2021 está comprometiendo los requisitos de bioseguridad relacionados al distanciamiento social, especialmente en el comedor. Esto también pone en duda el argumento de la fábrica de cambiar al modelo 4x4 con el propósito de reducir la concentración de trabajadores en el lugar de trabajo, lo cual es la única condición del Decreto

---

<sup>20</sup> Por ley, los trabajadores con licencia por razones médicas a causa de un accidente o una enfermedad deben recibir el 75% del salario, después del tercer día de incapacidad médica.

- 757 para permitir a los empleadores establecer esquemas de trabajo de cuatro días de trabajo consecutivos de once horas de trabajo por día. (Violando los Artículos 14.I.2, 14.I.5, y 14.II (párrafos 1 y 2) del Decreto 757, y la Norma de Cumplimiento de la FLA HOW.1).
- 6) El texto del Artículo 14 del Decreto 757, contrario a la opinión de la gerencia de la fábrica, no abre la posibilidad a los empleadores a operar turnos rotativos, como el 4x4 o 4x3. (Violando los Artículos 14.I.2, 14.I.5, y 14.II (párrafos 1 y 2) del Decreto 757, y la Norma de Cumplimiento de la FLA HOW.1).
  - 7) La fábrica no ha acatado los procedimientos administrativos ante la Dirección General del MTPS para obtener la autorización para las modificaciones al horario de trabajo y cambio de días de descanso; además, las enmiendas a los contratos de trabajo en las cuales se modifican los horarios de trabajo y días de descanso no se han registrado ante la Dirección General de Trabajo; adicionalmente, el Reglamento Interno no ha sido modificado como corresponde; – incluyendo el nuevo periodo de pago de salario –, y no se les ha proporcionado una copia de la enmienda a los trabajadores, como se requiere por ley. (Violando los Artículos 18, 170 (cuarto párrafo) y 173 del Código de Trabajo, y la Norma de Cumplimiento de la FLA HOW.1)
  - 8) La fábrica no ha comunicado claramente a los trabajadores que tienen la posibilidad de optar por laborar en el horario de trabajo anterior, sin temor a represalias, así como las opciones específicas que tienen para continuar trabajando bajo el horario de trabajo anterior sin tener que justificar los motivos para preferir esa opción. (Violando la Norma de Cumplimiento 4.1 de la FLA).

Adicionalmente, e independientemente del horario de trabajo que opere en la fábrica, es de suma importancia evitar que los trabajadores continúen trabajando fuera de reloj y durante los descansos establecidos, así como comunicar a los trabajadores que tienen permitido abandonar las instalaciones durante el descanso de almuerzo sin autorización previa.

Como se mencionó anteriormente, los investigadores aprecian la generación de empleos en el país; sin embargo, es crucial que el crecimiento de la empresa sea impulsado conforme a las leyes nacionales y normas aplicables. A pesar del reciente reporte de inspección de trabajo que establece que no existen infracciones a las leyes laborales con la implementación del modelo de trabajo 4x4 por parte de Decotex, esta investigación independiente encontró y corroboró una serie de incumplimientos como se indica a lo largo de este reporte, y los investigadores concluyen que en base a el Artículo 52 de la Constitución (Principio de la Inalienabilidad de los Derechos Laborales), los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos laborales constitucionales.

## V. Recomendaciones

**En vista de los hallazgos de la investigación, se recomienda que la fábrica:**

- 1) Detenga la operación de los turnos rotativos 4x4 y busque otras alternativas que respondan a los requerimientos de producción de la fábrica y que además respeten los límites de horas de trabajo establecidos en el marco legal salvadoreño.

**Si Decotex decide continuar con la operación del esquema de trabajo 4x4 en base al Decreto 757, se recomienda que la fábrica:**

- 2) Diseñe opciones alternativas para los trabajadores que deseen regresar a trabajar bajo la modalidad de turno de trabajo anterior.
- 3) Comunicar ampliamente a todos los trabajadores su facultad para elegir libremente el horario de trabajo que prefieran, ya sea el 4x4 o el turno anterior, sin miedo a sufrir forma alguna de discriminación o represalia. En el caso de los trabajadores que desean continuar laborando el sistema 4x4 pero necesitan un cambio de turno (del A al B o viceversa) para solventar problemas familiares o de seguridad, ofrecerles opciones inmediatas para el cambio de turno.
- 4) Consultar con los trabajadores sobre sus preferencias de turno; en ese sentido, la fábrica debería diseñar un mecanismo para que los trabajadores puedan expresar sus preferencias de manera individual y confidencial.
- 5) Garantizar que los gerentes de Planta R no interfieran con la facultad de los trabajadores para seleccionar el turno de trabajo que mejor les convenga, y establecer un canal de reclamos para que los trabajadores reporten cualquier forma de interferencia o represalia basada en esa decisión.
- 6) Comprometerse con SITRAIMES y STIVES para realizar una evaluación de posibles riesgos que se deriven de la implementación del esquema de trabajo 4x4. Una vez terminada esta evaluación de riesgo, diseñar las acciones preventivas y correctivas y comunicarlas a todos los trabajadores.
- 7) Continuar comprometidos con los trabajadores para escuchar sus puntos de vista sobre los problemas que les afectan como resultado de la implementación del turno de trabajo 4x4 y tomar las acciones de remediación necesarias.
- 8) Ajustar las horas de trabajo diarias para evitar exceder el límite de once horas de trabajo.
- 9) Pagar retroactivamente a los trabajadores las horas extraordinarias laboradas en exceso de las once horas por día desde que se implementó el turno 4x4 (una hora extraordinaria por día de trabajo).
- 10) Seguir los procedimientos administrativos requeridos por ley ante la Dirección General de Trabajo para: i) obtener la autorización para operar el turno de trabajo 4x4; ii) actualizar el Reglamento Interno con respecto a los nuevos turnos de

trabajo, periodos de pago de salario y días de descanso; y iii) registrar las enmiendas relacionadas al cambio al turno 4x4.

- 11) Asegurar que todos los trabajadores que laboren en la modalidad 4x4 firmen la enmienda correspondiente y se les entregue una copia de esta enmienda a todos.
- 12) Proveer comunicación específica y clara a los trabajadores sobre el cálculo del salario y métodos de pago en el turno de trabajo 4x4. Además, comunicarles sobre la base legal para aplicar las deducciones de impuesto sobre la renta, así como las implicaciones de dichas deducciones y el procedimiento y requisitos para obtener una devolución parcial o total de los montos descontados en el siguiente año fiscal.
- 13) Considerar los descansos de desayuno y almuerzo como horas efectivas de trabajo, como lo requiere la ley.
- 14) Finalizar la implementación del horario de trabajo 4x4 en septiembre de 2021 ya que vence el Decreto 757.

**Independientemente de los turnos de trabajo que Decotex opere, se recomienda que la fábrica:**

- 15) Tome las medidas para evitar que los trabajadores desempeñen trabajo fuera de reloj, y comunicar a todos los trabajadores la importancia de gozar en su totalidad los descansos para beneficio de su salud.
- 16) Comunicar a los trabajadores que tienen la facultad de abandonar las instalaciones durante su hora de almuerzo.
- 17) Asegurar que todas las cartas de renuncia voluntaria firmadas por los trabajadores que renuncian sean autenticadas por Notario, como lo requiere la ley y que se les entregue una copia del finiquito a los trabajadores.
- 18) Revisar las Políticas y Procedimientos de Horas de Trabajo actuales para incluir:  
i) el reconocimiento de los descansos como tiempo de trabajo efectivo; y ii) prohibir que se desempeñe el trabajo fuera de reloj.
- 19) Pagar al antiguo trabajador mencionado en la Sección 4.3 de este reporte la diferencia que se le adeuda por el 75% del salario que corresponde al turno del 05 al 08 de abril de 2021, y reembolsarle los gastos efectuados debido a la falta de notificación al ISSS con respecto al estado de su inscripción.
- 20) Consultar con los sindicatos y FEASIES, mediante un diálogo sobre la base de la transparencia y buena fe, previo a cualquier cambio futuro con respecto a las condiciones de trabajo que puedan tener un impacto en las vidas de los trabajadores.

- 21) Emitir y presentar al ISSS las acreditaciones provisionales de nuevos trabajadores inscritos al sistema del ISSS mensualmente para que los trabajadores y sus beneficiarios puedan recibir atención médica.